

Безкоровайна Н.О., старший викладач

Лещенко Л.П., старший викладач

кафедри іноземних мов і міжкультурної комунікації МЕіМ;

Шамхалова Н.А., старший викладач

кафедри іноземних мов ФЕФ

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

КОНЦЕПТУАЛЬНІ НАПРЯМКИ КРОСКУЛЬТУРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Анотація. У статті йдеться про кроскультурний аспект у міжнародному менеджменті, акцентується увага на національній культурі, світовій, кроскультурному менеджменті. З'ясовується значення та роль кроскультурного менеджменту.

Ключові слова: культура, кроскультурний менеджмент, міжнародна діяльність.

Abstract. The article refers to the original crosscultural aspect in international management, focuses on the national culture, global, cross cultural management. It turns out the role and importance of cross cultural management.

Key words: culture, original crosscultural management, international activity.

Національна ділова культура суттєво впливає на різні аспекти життєдіяльності організації — на підходи до керівництва і ставлення до влади, стиль ведення переговорів, сприйняття та виконання законів, планування, форми і методи здійснення контролю, особисті та групові стосунки людей і т.ін. Велика кількість національних ділових культур, відкритість ринків, глобалізаційні тенденції в світовій економіці викликають необхідність різноаспектного дослідження та врахування в практичній діяльності кроскультурної специфіки ведення бізнесу.

Під національною культурою ми розуміємо стійку сукупність цінностей, переконань, норм, традицій та стереотипів, прийнятих у даній країні і засвоєних особистістю. Герт Хофстеде, один із найавторитетніших фахівців в галузі кроскультурного менеджменту, охарактеризував культуру як процес колективного програмування розуму, який відрізняє членів однієї групи людей від іншої. Основним елементом у цьому процесі є система цінностей, яка є своєрідним «хребтом» культури. «Джерела програмування розуму кожної людини створюються соціальним середовищем, в якому вона виховується та набуває життєвого досвіду. Це програмування розпочинається в сім'ї, продовжується на вулиці, в школі, компанії друзів, на роботі», — говорить Хофстеде.

Культура — багатоаспектне явище. Вона має декілька рівнів і обумовлює психологію, свідомість і поведінку людини. Знання систем цінностей, поведінкових моделей і стереотипів, розуміння національних та інтернаціональних особливостей поведінки людей у різних країнах суттєво підвищують ефективність управління, дають можливість досягти взаєморозуміння під час ділових зустрічей та переговорів, вирішити конфліктні ситуації та запобігти виникненню нових.

Саме тому управління фірмою, яке відбувається на межі двох і більше різних культур, викликає значний інтерес і серед науковців, і серед практиків та виділяється сьогодні в окрему галузь міжнародного менеджменту —

кроскультурний менеджмент.

Кроскультурний менеджмент — це управління відносинами, що виникають на межі національних і організаційних культур, дослідження причин міжкультурних конфліктів та їх нейтралізація, з'ясування і використання при управлінні організацією закономірностей поведінки, властивих національній діловій культурі.

Ефективний кроскультурний менеджмент означає спільне з представниками інших культур ведення бізнесу, засноване на визнанні та повазі кроскультурних відмінностей та формуванні спільної корпоративної системи цінностей, які б сприймалися і визнавалися кожним членом багатонаціонального колективу. Мова йде про формування специфічної корпоративної культури, яка б виникала та базі національних ділових культур, гармонійно поєднувала в собі окремі аспекти культури кожної нації, але не повторювала повністю жодної з них.

Культурна обумовленість досягається через вплив культури на людину на різних рівнях: сім'ї, соціальної групи, географічного регіону, професійного та національного оточення. Результатом впливу є формування національного характеру та менталітету, які визначають специфічність систем організації та управління бізнесом утій чи іншій країні.

Культура — системна, різнопланова категорія, яка включає в себе економічну, правову, політичну, ділову та інші види (підсистеми) культури. Предметом кроскультурного та міжнародного менеджменту є передусім ділова культура. Ділова культура — це система формальних та неформальних правил і норм поведінки, звичаїв, традицій, індивідуальних та групових інтересів, особливостей поведінки працівників, стилю керівництва і т.ін. в організаційних структурах різних рівнів. Національна ділова культура включає норми та традиції ділової етики, нормативи й правила ділового етикету і протоколу. Вона завжди відображає норми, цінності та правила, властиві даній національній культурі.

Адже люди, які належать до різних культур, можуть працювати в одній організації, мати спільну кінцеву мету, але різні погляди на способи, методи і взаємодію в ході її досягнення. Тому поведінка одних здається неправильною, нераціональною для інших. Завдання міжнародних менеджерів полягає саме в тому, щоб сприяти успішному спілкуванню: визначати пріоритети, раціональні підходи, керувати поведінкою працівників і спрямовувати її відповідно до основних принципів міжнародного співробітництва. Менеджери повинні забезпечити чітку взаємодію всіх структурних підрозділів, філій, людей у кожній робочій групі і між ними, налагодити взаємодію із зовнішніми організаціями, інфраструктурою. Крім того, вони мають сприяти виконанню планів не тільки в рамках окремо взятих ринків, а й в глобальному економічному просторі.

В умовах взаємодії, взаємопроникнення різних ринків менеджмент має бути чутливим до зіткнення, взаємодії і взаємопроникнення різних культур. З розширенням міжнародної діяльності та впливу на зарубіжних ринках в різних сферах діяльності компанії суттєво зростає кількість нових клієнтів і партнерів. Нагальними стають два завдання:

1. Зрозуміти культурні відмінності між «нами» і «ними» та форми їх прояву.

2. Виявити подібні риси між культурами і намагатись використовувати їх для досягнення власного успіху.

Отже, зрозуміло, що успіх на нових ринках багато в чому залежить від культурної пристосованості фірми, її працівників: терпимості, гнучкості, уміння цінувати переконання інших. Якщо цього дотримуватись, то очевидно, що успішні ідеї можуть бути застосовані до міжнародної практики і будуть ефективнішими.

Як відомо, перші дослідження взаємодії національних ділових культур базувалися на індивідуальних спостереженнях та досвіді бізнесменів-практиків і консультантів з міжнародних питань і часто формулювалися у вигляді правил ведення міжнародного бізнесу:

1. Поганих культур не буває! Бувають просто різні культури.

2. У міжнародному бізнесі продавець повинен підлаштовуватися під культуру та традиції покупця.

3. Приїжджі, гості повинні пристосовуватися до місцевої культури, традицій та звичаїв.

4. Не можна протиставляти і порівнювати місцеву культуру та культуру власної країни.

5. Не можна засуджувати іншу культуру, глузувати з її проявів.

6. Ніколи не слід припиняти спостерігати і навчатися.

7. Необхідно бути максимально терплячим з партнером і терпимим до нього.

С. Робінсон виділяє три основні підходи до визначення ролі культурного фактора в міжнародному бізнесі і відповідно до них — концептуальні напрями кроскультурних досліджень:

1. Універсалістський підхід — базується на тому, що всі люди більш-менш однакові, базові процеси спільні для всіх. Культура визначає тільки те, як вони проявляться, якої наберуть форми. Тому всі культури також у своїй основі однакові і не можуть суттєво впливати на ефективність ведення бізнесу. Універсалістський підхід акцентує увагу на спільних, подібних рисах управлінської діяльності в різних країнах.

2. Економіко-кластерний підхід — визнає відмінності національних культур, але не визнає важливості їх урахування при веденні міжнародного бізнесу. Пояснює наявність спільних рис та відмінностей в національних системах менеджменту досягнутим рівнем економічного розвитку. Вважається, що менеджери міжнародних компаній повинні аналізувати в першу чергу економічні, а не культурні особливості ведення бізнесу в різних країнах.

3. Культурно-кластерний підхід — базується на визнанні багатогранного впливу національної культури на менеджмент і бізнес, необхідності урахування цього впливу і використання переваг між-культурної взаємодії для підвищення ефективності міжнародної діяльності компанії. Усі ці підходи збагачують наше розуміння процесів управління в кроскультурному контексті. Взагалі, кроскультурний менеджмент має більшою мірою не приділяти увагу окремо відмінностям різних країн, а будувати на цих розбіжностях спільну роботу. Тобто, необхідно ефективно використовувати культурно обумовлені знання для

побудови механізму кроскультурного менеджменту як спільної мультинаціональної діяльності:

- комбінація різних знань за допомогою інтерактивної трансляції (ІТ) — інтеграції учасників у процесі роботи в мультикультурних групах для розроблення спільного підходу до розуміння та вирішення проблеми. ІТ сприяє перенесенню знань, цінностей та досвіду та їх інтеграції у виробничий процес;

- процесуальна компетентність — дозволяє дотримуватись рівності у вивченні спільних проблем і допомагає спільному використанню знань, передаванню досвіду, стимулюванню групового навчання;

- сприяння формування ефективних кроскультурних технологій — спільні бізнес мова і комунікативні мережі;

- створення і підтримка партнерської взаємодії.

Кроскультурний менеджмент поділяють на:

- Дослідження проблем на глобальному і транснаціональному рівні у зв'язку з розширеним проникнення національних компаній на ринки інших країн.

- Розробку теорій і типології корпоративних культур, пов'язаних із процесом міжнародного поділу праці.

- Трактат різноманітності культурних особливостей і взаємодії культур. Перетворення традиційних концепцій управління персоналом в якісно нові концептуальні підходи. Управління людськими ресурсами з урахуванням міжнародних відмінностей.

Кроскультурний менеджмент є складовою частиною системи управління світовими ресурсами, завдяки якій забезпечуються розробки технологій навчання продуктивному впровадженню бізнесу з ціллю запобігання міжкультурних конфліктів.

Література

1. Калиберда Л.П. Кросс-культурный менеджмент и формирование культурной компетенции студентов/Л.П. Калиберда // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. — Київ: КІБІТ, 2006, Вип. 1 (4)'2006. — С. 51–54.

2. Петрушенко Ю.М., Голець Т.А. Когнітивна концепція кроскультурного менеджменту / Вісник СумДУ. Серія Економіка. — №1, 2008. — С. 120–128.

3. Приятельчук, О.А. Еволюція та теоретико-методологічне становлення кроскультурного менеджменту / О.А. Приятельчук // Зовнішня торгівля: право та економіка. — 2006. — №4. — С. 131–134.

4. <http://www.mim.kiev.ua/press/news/2009/1593/>